

La CFDT lutte pour le bien-être au travail

Love Stories - épisode 5 : Micro-ondes.

De nombreux salariés sont venus nous voir pour se plaindre régulièrement du retrait des micro-ondes de l'espace cafétéria. Nous nous sommes engagés auprès de ces salariés, et, par écrit dans notre profession de foi lors des élections professionnelles.

C'est aujourd'hui chose faite. Les micro-ondes seront remis en place.

Nous avons fait voter une résolution le 24/09/2024 par le CSE Inetum Ile de France. Nous y avons été contraints car toutes nos réclamations pour la remise en place des micro-ondes datent de près d'un an.

Nous avons le plaisir de vous annoncer que l'actuel espace « cafétéria » du 3ème étage sera aménagé pour permettre aux salariés, qui le souhaiteront, d'utiliser un frigo et un four micro-onde, et ce au plus tard le 2 novembre 2024.

Les élus CFDT avaient demandé de tenir compte **urgemment** de situations spécifiques - ces demandes avaient été faites et refusées en CSE Idf puis acceptées par la Direction en CSSCT car les élus CFDT n'avaient pas baissé les bras. Nonobstant, ces quelques salariés rencontraient des difficultés pour réchauffer leur plat (cotisation pour avoir le droit de réchauffer un plat...). Les élus CFDT ont une nouvelle fois expliqué les motivations en CSEC qui ont, cette fois, été entendues par Mme Royer. Jusqu'à ce dernier accord, les précédents accords étaient à géométrie variable.

Nous avons continué à réclamer des micro-ondes pour que Tous les salariés puissent réchauffer leur plat (et pas uniquement les salariés dans une catégorie spécifique) car c'est un droit. Il convient ici de rappeler que ces micro-ondes étaient à la disposition des salariés depuis l'emménagement, puis retirés sans explications. Devant les réclamations récurrentes des élus pour faire valoir ce droit, nous avons eues des justifications contradictoires qui ont fait trainer le dossier pendant près d'un an.

La Direction soutient que la mise à disposition de micro-ondes risque d'impacter le restaurant interentreprises, ici encore, on ne nous avance aucun argument concret sinon le risque de voir augmenter les droits d'entrée. Or ce point, brandit comme un drapeau rouge, ne nous a jamais été justifié ni développé. Nous regrettons que ce ne fut pas le cas, car nous sommes aussi force de proposition et des questionnaires à destination des salariés peuvent être mis en place à l'initiative de la CFDT. *À toutes fins utiles, nous rappelons ici que cette proposition n'est pas éteinte.*

De plus fort, le retrait des micro-ondes n'a pas amélioré la fréquentation du restaurant, ce depuis près d'un an. Le problème de fréquentation est donc, en toute logique, tout autre. La conséquence de cause à effet n'est donc pas démontrée.

Nous soutenons les demandes des salariés Inetum dans leur volonté exprimée très clairement et sur lesquelles nous nous sommes engagés à agir.



Notre priorité est toujours la défense des droits des salariés.

La mise en place d'une salle de restauration (article R4228-22 du code du travail) est une obligation de l'employeur. Nous restons ouverts au dialogue.

CSE Sud-Ouest

Le ciel s'éclaircit sur le projet TEA Thales Alenia Space grâce à la CFDT

Depuis le mois de mai, le CSE Sud-Ouest avait constaté sur le projet TEA (*Tierce Expertise Applicative*) pour le compte du client TAS (*Thales Alenia Space*), des faits de harcèlement moral et d'une atteinte aux droits, à la santé physique et morale de certains salariés.

Ainsi, dès le mois suivant, les élus CFDT avaient impulsé le vote d'une résolution afin que le CSE exerce son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, remontant des relations extrêmement tendues entre des salariés du client et les salariés Inetum. Une commission d'enquête a ainsi été créée.

Suite au travail de nos deux élus CFDT dans cette commission, une rencontre a eu lieu entre nos RH & responsables opérationnels Inetum et les responsables côté client.

Les responsables de chez TAS ayant pris conscience de la gravité du problème, les deux salariés toxiques ont été éloignés des équipes Inetum. L'ambiance devrait donc s'améliorer.



Néanmoins, tous les élus CFDT restent vigilants sur la mise en œuvre de cette nouvelle organisation, et sur l'amélioration des conditions de travail de nos collègues.

François Costes et Didier Pousson

Notre priorité est toujours la défense des salariés.

À quand un accord QVT chez Inetum ?

La CFDT réclame en particulier le volet « articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle » inexistant à ce jour. Ce volet doit promouvoir la mise en œuvre d'actions concrètes offrant aux collaborateurs des solutions **personnalisables**, permettant de prendre en compte leurs projets et contraintes personnels dans leur carrière professionnelle et **développer un environnement de travail sain et épanouissant**.

Ce volet vise un triple objectif :

- Développer un environnement de travail sain et épanouissant pour les collaborateurs ;
- Concilier l'amélioration des conditions de travail et la performance collective de l'entreprise ;
- Favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des collaborateurs.



Déclaration CFDT

lue lors du CSE Inetum Ile de France le 24 septembre 2024

Après avoir perdu sa représentativité chez INETUM Ile-de-France, la CFTC a contesté les résultats des élections qui s'étaient déroulées du 11 au 17/01 et du 01 au 07/02 2024 en demandant au tribunal judiciaire de BOBIGNY d'annuler ces élections pour les raisons suivantes :

- La CFTC a considéré que l'employeur favorisait la CFDT
- Le 23/11/2023, trois élus CFDT ont contacté des salariés pour les informer, de l'ajout de 60 euros aux cadeaux NOEL sous forme de bons-culture.
- Le CSE IDF a envoyé à tous les salariés bénéficiaires de cadeaux NOEL, via le site du CSE, un mail leur annonçant la bonne nouvelle afin de recueillir leur choix (Papier UP ou dématérialisé GLADY)
- La CFTC a considéré que l'annonce des 60 euros était un « achat » de voix ayant influencé le vote des salariés en faveur de la CFDT

LA CFDT apporte les réponses suivantes :

- La direction d'INETUM n'a pas favorisé la CFDT de quelques manières que ce soit pour sa victoire aux élections
- Le 23/11/2023, soit 50 jours avant les élections, trois élus CFDT ont contacté quelques salariés qu'ils connaissaient pour les informer, comme cela s'est souvent fait, de l'ajout de 60 euros aux cadeaux NOEL sous forme de bons-culture. Cette attribution de bons faisait suite au procès gagné par le CSE IDF grâce à la persévérance des élus CFDT qui n'ont ménagé aucun effort pour réclamer des reliquats de subventions que l'employeur refusait de payer et dont, notons-le, des élus CFE CGC et CFTC avaient refusé l'assignation en votant « contre » lors des réunions CSE
- Le CSE IDF a envoyé à tous les salariés bénéficiaires de cadeaux NOEL, via le site du CSE, un mail leur annonçant la bonne nouvelle afin de recueillir leur choix (Papier UP ou dématérialisé GLADY) comme c'est l'usage pour la plupart des prestations. Le mail du CSE n'a en aucun cas fait référence au syndicat de la CFDT.
- Enfin, Dire que les salariés ont voté pour la CFDT pour 60 euros est une insulte envers les électeurs de la CFDT ! Les organisations syndicales CFE CGC et SOLIDAIRES, qui ont écrit un article dénigrant la CFDT dans leurs communications mensuelles de Juin 2024, doivent être déçues...

La CFDT prend acte que la CFTC a déclaré dans sa communication syndicale de juillet 2024 que d'autres organisations syndicales l'avaient soutenue dans sa démarche de déposer plainte pour l'annulation des élections.

L'objectif, pour ces autres organisations syndicales, serait de refaire les élections pour obtenir de meilleurs scores et affaiblir la CFDT pour qui les salariés ont voté en toute confiance.

Les arguments de la CFTC n'étaient pas cohérents.

Craignant peut-être d'être déboutée après avoir reçu les conclusions des avocats défenseurs, la CFTC a finalement renoncé à sa plainte en s'assurant auprès de la CFDT et S3I qu'elle ne serait pas attaquée pour procédure abusive.

Nous, élus CFDT, avons décidé de ne pas poursuivre la CFTC pour procédure abusive car nous souhaitons garder notre énergie pour travailler sur nos dossiers de fond et laisser les querelles derrière nous.



La CFDT est majoritaire au CSE IDF depuis 2019 et a sorti celui-ci de sa léthargie en diversifiant les activités au lieu de thésauriser l'argent des salariés, en prenant leur défense et en les accompagnant dans toutes les situations.

La CFDT a toujours travaillé en équipe, privilégiant le résultat et l'efficacité. Cependant, il a été très décevant de constater que les autres organisations syndicales représentatives se sont accordées entre elles contre nous.

Nous avons passé plus de temps à recadrer les actions « solo » qui ont, n'ayons pas peur du terme, mis des bâtons dans les roues des projets. Il était décevant aussi de les voir récupérer les idées exprimées en préparatoire, s'appropriant les propositions et les actions de la CFDT, ne respectant pas la parole donnée et préférant se la jouer solo alors que nous avons pris l'habitude de nous adresser unis face à la Direction. Sans oublier leur distribution de tracts avec le logo du CSE !

Il s'est installé une ambiance délétère avec des tentatives de déstabilisation, des remarques mesquines qui empêchent beaucoup d'élus de notre équipe de travailler sereinement. « La guerre des nerfs » a fini par créer une scission au sein du CSE. Or, les élus devraient être les premiers sensibles et sensibilisés sur les questions de respect et de bien-être au travail, ce qui rend cette situation encore plus inacceptable. Nous l'avons maintes fois signalé. Nous avons dénoncé certaines organisations syndicales récupérant pour leur propre compte le fruit du travail commun et leur avons demandé d'arrêter de réaliser des actions de manière isolée, cette attitude désorganisant les actions collégiales validées.

Nous prenons acte de ce comportement.

Cfdt: 1^{er} SYNDICAT EN FRANCE



Posez-nous vos questions et réclamations, nous les transmettrons directement à la Direction

Le Comité Social et Économique est l'instance qui aborde avec la Direction les points concernant les questions de Santé et Sécurité, les points économiques ainsi que l'organisation générale de l'Entreprise. Cette instance permet également aux élus de porter les questions et réclamations des salariés. Chaque mois, lors des réunions plénières entre la Direction et les élus, la CFDT relaie de façon anonyme (si vous le demandez) vos questions et réclamations.



Contactez vos représentants CFDT (liste en dernière page) et posez vos questions. Elles seront directement relayées à la Direction, et même mises à l'ordre du jour du CSE si besoin, et nous vous rendrons compte sitôt la réunion terminée.

Cfdt: 1^{er} SYNDICAT EN FRANCE



Congés payés, RTT

Conformément à l'article L.3141-12 du Code du travail, les congés payés peuvent être pris dès l'embauche, tout en tenant compte de la période de prise des congés payés

Les congés payés sont calculés sur la période du 1^{er} juin au 31 mai. Une base de 27 jours et 1 jour de congé supplémentaire tous les 5 ans d'ancienneté acquise. Exemple : 30 jours pour 16 ans d'ancienneté.

Ancienneté	Jour supplémentaire	Total
5 ans	1	28
10 ans	2	29
15 ans	3	30
20 ans	4	31
25 ans	5	32

Les congés payés sont à poser avec un délai de prévenance de 3 mois. Inetum a un mois pour valider les congés, ils sont réputés validés en l'absence de retour au bout d'un mois. Le manager, lui dispose d'un délai de 2 mois de délai de prévenance pour fixer la date des congés.

RTT : 6 jours RTT Salarié, 4 jours RTT Employeur. Le délai de prévenance est d'une semaine.

Rappel du salarié en urgence en cours de congés payés : À titre de compensation, les salariés rappelés au cours de leurs congés payés ont droit à deux (2) jours de congés payés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs.

Toute modification des dates de congés payés, demandée dans un délai inférieur à deux mois avant le départ, nécessite l'accord des parties, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Lorsque l'employeur prend l'initiative de cette modification, il s'engage à verser une indemnisation totale des frais occasionnés sur présentation de justificatifs.

Congés PMA

La salariée engagée dans un parcours de procréation médicale assistée se voit accorder des autorisations d'absences rémunérées. La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre de la PMA. Le conjoint salarié ou lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux nécessaires pour **chaque** protocole du parcours d'assistance médicale.

Toutes ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.



Congés Exceptionnels

Des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire sont accordées **sans condition d'ancienneté** pour :

Absences	Nb jours
PMA (procréation médicalement assistée)	voir page 2
Interruption spontanée de grossesse (depuis le 1 ^{er} mai 2023)	2
Mariage ou PACS	
<u>d'un salarié</u>	5
d'un enfant du salarié	1
Déménagement	1
Annonce handicap ou maladie grave d'un enfant	5 ouvrables
L'hospitalisation de son enfant à charge âgé de moins de 16 ans.	3
Décès :	
Conjoint, concubin partenaire de PACS	3
Petite-fille, petit-fils	3
Ascendant, Beau-père, Belle-mère	3
Belle-fille, gendre	3
Sœur, Frère	3
Cousin germain, Beau-frère, Belle-sœur	1
Collatéral jusqu'au 5e degré	1
Fille, fils	
Cas général	12 jours et 8 jours ouvrables de deuil
Enfant âgé de moins de 25 ans	14 jours et 8 jours ouvrables de deuil
Enfant lui-même parent (peu importe l'âge)	14 jours et 8 jours ouvrables de deuil
Personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours et 8 jours ouvrables de deuil



Congés	0 enfant à charge	1 enfant à charge	2 enfants à charge	Grossesse ou adoption multiple
Maternité	16 semaines (6 semaines avant 10 semaines après)	16 semaines (6 semaines avant 10 semaines après)	26 semaines (8 semaines avant 18 semaines après)	Jumeaux : 34 semaines (12 semaines avant 22 semaines après) Triplés ou plus : 46 semaines (24 semaines avant 22 semaines après)
Adoption	16 semaines	16 semaines	18 semaines	22 semaines
Paternité	25 jours *	25 jours *	25 jours *	32 jours *

* de 7 jours d'absences obligatoires (3 jours ouvrés congé naissance + 4 jours calendaires congé paternité obligatoire). Ces 7 jours démarrent, soit le jour de la naissance soit le lendemain. Les autres jours du congé paternité (21 ou 28 en cas de naissances multiples) peuvent être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance. Cette partie non obligatoire peut être fractionnée en 2 périodes, chacune d'une durée minimale de 5 jours.



Grossesse – Examens médicaux



La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.



Report de congés



Les congés payés acquis non pris en raison de l'absence du salarié à la date prévue de départ en congés pour l'un des motifs cités ci-dessus, ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours ou au-delà. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice correspondante.

En cas d'absence pour maladie, d'origine professionnelle ou non, le salarié a droit à la prise effective des congés payés au moment de son retour.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise effective de leurs congés payés, quelle que soit la période de congés payés retenue pour les salariés de l'entreprise.

Concernant le report des congés acquis avant ou pendant un arrêt de maladie (professionnelle ou non), la loi dispose que la durée de la période de report des congés acquis ne peut pas être inférieure à 15 mois.

Congés payés et arrêt maladie

La loi portant notamment sur la mise en conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne (UE) en matière de congés payés. Elle est entrée en vigueur depuis 24 avril 2024.

- Les salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle (Accident du travail - voir notre mensuel de septembre/Maladie Professionnelle) acquièrent des CP sans limitation de durée. (L.3141-5 5° modifié).
- les salariés en arrêts maladie d'origine non professionnelle acquièrent des CP. Ces arrêts de travail sont considérés comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des CP (L.3141-5, 7° ajouté). **En revanche, ces salariés n'acquièrent que 2 jours ouvrables de CP par mois d'arrêt de travail (au lieu de 2,5 jours).**

Le salarié qui a quitté l'entreprise, il bénéficie d'un délai de **3 ans** à compter de la date de rupture de son contrat de travail pour obtenir le paiement d'indemnités compensatrices par son ancien employeur au titre d'arrêts maladie.

Si le salarié est toujours en activité dans l'entreprise, il bénéficie d'un délai de **2 ans** à compter du **24 avril 2024** (soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit) pour réclamer les congés acquis au titre d'arrêts maladie intervenus après le **1er décembre 2009**.



Préavis et prise de congé

Le salarié peut être en congés payés pendant son préavis (licenciement, démission ou départ en retraite) Cependant, la période de congés payés et la période de préavis (pour licenciement ou démission) doivent rester distinctes.

Si le salarié a demandé des congés à l'employeur avant la date de notification de la rupture et que ces congés sont pris après la date de rupture, alors le préavis est reporté d'autant de jours.



Si la date de rupture intervient pendant les congés, alors le préavis est reporté d'autant de jours (exemple, si pendant vos congés vous envoyez votre lettre de démission avec une date effective au 31 juillet et que vous revenez le 7 août, alors le préavis commence le 7 août). Il en va de même lorsque la rupture est notifiée juste avant le départ du salarié en congé.

Des congés payés qui interviennent pendant le préavis et qui ont été demandés (par l'employeur ou le salarié) après la notification de la rupture ne suspendent pas le préavis. Par conséquent, le préavis n'est pas prolongé d'une durée équivalente à celle des congés.

Toutefois attention ! Les congés payés et le préavis ne se mélangent pas. Cela signifie que **votre employeur ne peut vous contraindre à poser des congés pendant votre préavis**. (Cass. soc., 22 oct. 1997, n° 95-43.884 : JurisData n° 1997-004291), (Cass. soc., 24 nov. 1988 : RJS 1989, n° 155).

L'inverse est vrai également pour le salarié. Le salarié ne peut pas non plus exiger de prendre des congés pendant la période de préavis.

Si par extraordinaire, des congés étaient imposés par l'employeur au salarié pendant le préavis et que celui-ci les prend, donc, pendant le préavis, alors l'employeur doit verser au lieu et place du préavis non exécuté une indemnité compensatrice (Cass. soc., 24 nov. 1988 : RJS 1989, n° 155. – CA Paris, 15 janv. 1993 : D. 1993, inf. rap. p. 114).

A noter : si c'est le salarié qui demande à prendre ses congés pendant son préavis et que l'employeur accepte, cet employeur n'a pas d'obligation financière au titre du préavis. Il est seulement redevable de l'indemnité de congés payés.



2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge

L'article L.3141-8 du Code du Travail dispose : « Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.»

(...)."L'utilisation de cet article concerne :

- tous les salariés de moins de 21 ans ayant un ou plusieurs enfants à charge
ET
- ceux d'au moins 21 ans ayant un ou plusieurs enfants à charge et qui ont acquis moins de 25 jours de congés au 31 mai, ainsi que les salariés qui ont eu en cours d'année une période d'interruption d'acquisition de jours de congés payés (i.e. congé parental à temps complet).



Absence pour recherche d'emploi

Les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant six (6) jours ouvrés par mois, pris chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée.

Les heures d'absence sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, sous réserve d'une information préalable réciproque.

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction de rémunération en cas de licenciement. Cependant, aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures.

En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération..

Vos contacts CFDT ne sont pas des noms dans une liste. Ce sont des élus engagés à vos côtés



Ibrahima Badiane

Délégué Syndical Central Adjoint

cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com
06.72.43.42.52

Secrétaire du CSE IDF
Commission Economique



Philippe Buges

Nord

Délégué Syndical
cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com
06.73.32.81.27

Commission Egalité professionnelle
Commission Formation
Suivi ARTT



Christelle Ribeiro

Nord

Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.nord@gmail.com

Commission Égalité professionnelle
Commission économique



Chantal Murat

Nord

Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.nord@gmail.com
06.31.09.77.28



Éric Castelain

Délégué Syndical Central

eric.castelain.cfdt@gmail.com
06 99 94 89 63

Commission Economique
Commission Egalité Professionnelle
Suivi participation
Commission formation



Didier Pousson

Sud-Ouest

Délégué Syndical
cfdt.inetum.sudouest@gmail.com



François Costes

Sud-Ouest

Délégué Syndical
francois.costes@laposte.net
06.63.68.32.42

RS au CSE Central



Flavien CID

Grand Ouest

Délégué Syndical
flavien.cid.cfdt@gmail.com
06.12.21.09.56
Membre de la CSSCT
Commission environnement



Christel Boudinot

Grand Ouest

Déléguée Syndicale
christel.boudinot.cfdt@gmail.com
06.20.50.19.06



Gérald Baes

Software
Délégué Syndical
ds.software.cfdt@gmail.com
06.72.46.49.07



Julie Machado

Software
Déléguée Syndicale
ds.software.cfdt@gmail.com



Christophe Simon

Méditerranée

RSS
cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com



Pascale Lefebvre

AURA

Déléguée Syndicale
pascale.lefebvre.cfdt@gmail.com
06.51.95.92.74



Zahira Maouche

Ile de France
Déléguée Syndicale
zahira.cfdt@yahoo.com
07.63.62.31.76

Secrétaire adjointe au CSEC
, Commission environnement



Consuelo Feliu-Llobart

Ile de France
Déléguée Syndicale
cfdt.inetum.consuelo@gmail.com



Jean-Marc Freulard

Ile de France
Délégué Syndical
jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com
06.52.12.24.39

Trésorier au CSE IDF

Elu à la CSSCT Central : Jean Domingos

**Référents harcèlement et
agissements sexistes**

Ile de France :

Christophe Pointeau : 06.26.03.93.17

Software :

Catherine Laboue-Goumy : 03.26.84.36.57

Nord :

Chantal Murat : 06.31.09.77.28